



Prof. Dr. Tankut Centel  
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

## EMEKLİLİK VE İHBAR TAZMİNATI (Karar İncelemesi)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2003/2862

Karar No.: 2003/16212

Tarih: 6.10.2003

#### Karar Özeti:

Emekliliğini istemek suretiyle işyerinden ayrılacak işçiye, ihbar tazminatı ödenmez.

#### İlgili Mevzuat:

1475 sayılı İş K. 13, 14, 49, 54

#### Karar Metni:

Dava: Davacı, ihbar tazminatı ile izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

#### Yargıtay Kararı

1 – Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 – Hernekadar 60 yaşını dolduranların emekli edileceklerine dair genelge söz konusu ise de, davalı işverenin bu genelge doğrultusunda fesih işlemini yaptığına ve bu feshin davacıya tebliğ edildiğine dair bir belge bulunmamaktadır. Aksine davacı yıllık ücretli izinde iken iznini keserek 21.12.2000 tarihinde dilekçe vererek kıdem tazminatını talep etmiş ve

aynı gün Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurarak aylık bağlanmasını talep etmiştir. Somut bu olgulara göre feshin işveren tarafından değil, emekliye ayrılmak suretiyle davacı işçi tarafından gerçekleştirildiğinin kabulü gerekir. İş sözleşmesinin bu nedenle feshi halinde ihbar tazminatına hak kazanılamaz. Söz konusu tazminatın reddi yerine kabulü hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.10.2003 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

#### Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına konu olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. Davacı işçi, yıllık ücretli izinindeyken iznini keserek emekli olmak üzere 21 Aralık 2000 tarihinde, davalı işverene ait işyerine dilekçe verip kıdem tazminatını istemiş ve aynı gün Sosyal Sigortalar Kurumu'na da, yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli başvuruda bulunmuştur. Bu bağlamda, davalı işveren, 60 yaşını dolduranların emekli edileceklerine ilişkin bir genelgenin varlığına karşın, herhangi bir fesih işlemini yapmış ve bunu davacı işçiye bildirmiş değildir. Dava konusu edilmediği için, davalı işveren, muhtemelen kıdem tazminatını ödemiştir. Ancak, davacı işçi, kendisine ihbar tazminatı ile yıllık izin ücretinin ödenmediği iddi-

asıyla dava açmıştır.

Alt mahkeme, davacı isteğini "kısmen" hüküm altına almıştır. Kısmi kabulün neye yönelik olduğu karar metninden tam olarak anlamamakla birlikte, aynı metinden alt mahkemenin, uyuşmazlık konusu olayda ihbar tazminatının ödetilmesine karar verdiği sonucu açıklıkla çıkmaktadır.

2. Alt mahkemenin bu kararının davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; somut olgulara göre feshin, işverence değil, emekliye ayrılan işçi tarafından gerçekleştirildiğini kabul ederek, ihbar tazminatına hükmedilmesini hatalı bulmuş ve alt mahkeme kararının bozulmasını kabul etmiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından çözüme kavuşturulması gereken temel hukuki nokta, emekli olmak üzere işyerinden ayrılan bir işçiye ödenmesi gereken işçilik hakları üzerinde toplanmaktadır. Bunun için de, emeklilikte iş sözleşmesinin feshini kimin, yani işverenin mi yoksa işçinin mi gerçekleştirmiş bulunduğu önem kazanmaktadır. Bu nedenle, aşağıda ilkin, emekliliğe dayalı feshin işçi veya işveren tarafından gerçekleştirilmesine bağlanan hukuki sonuçlar üzerinde durulacak ve sonra da, bununla ilgili olarak, söz konusu Yargıtay kararının hukuka uygunluk derecesinin değerlendirilmesine geçilecektir.

1. İşçi emeklilik şartlarını yerine getirip emekli olup işyerinden ayrılmak istediği takdirde, kendisine 1475 sayılı İş K. m. 14/I bent 4 uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Emeklilik başvurusunda bulunan işçinin, iş sözleşmesini sona erdirebilmesi için, önceden feshi ihbar etmesi gerekmez. Çünkü, şartlarını yerine getirmiş bulunan işçiye yasa, yaşlılık aylığı bağlanmasını isteme ve giderek işyerinden ayrılma hakkını tanımıştır.

2. Yaş durumu itibarıyla işçinin emekliliğe ayrılması, yani yaşlılık aylığı almak üzere işyerinde çalışmayı bırakması, öncelikle kendisinin bu yolda yapılmış bir talebine bağlıdır. Diğer bir söyleyişle, işçinin, işveren tarafından emekliye ayrılması söz konusu değildir.

"Re'sen emeklilik" denilen emeklilik biçiminde, emeklilik işlemi ilgilinin isteğine bakılmaksızın gerçekleştirilmektedir. Bu durum, çalışanlar içinde, sadece sivil ve asker memurlar ("devlet memurları") bakımından söz konusudur. İşçiler için ise, re'sen, yani işçinin talebi olmaksızın salt işverenin isteği üzerine emeklilikten ve de emekliye ayırmaktan söz etmek, hukuken mümkün değildir. Nitekim, işçinin emekli olması, yani yaşlılık aylığının bağlanması, kendisinin bu yolda yapılmış bir başvurusuna (yazılı isteğine) bağlıdır (Sosyal Sigortalar Kanunu m. 60/bent H) [Ayrıca ayrıntılı bilgi için bak. Ali Güzel/Ali Rıza Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2003,331-332; Can Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2002, 307-308].

Bu durumda, belli bir yaşa ulaşmış veya emeklilik şartlarını yerine getirmiş işçiye işyerinden uzaklaştırmak isteyecek işverenin, emeklilik nedeniyle işyerinden ayırma yetkisi yasayla kendisine tanınmadığı için, iş sözleşmesini sona erdirebilmesi için feshi ihbar etmesi ve buna uymadığı takdirde de ihbar tazminatı ödemesi gerekecektir.

3. Uyuşmazlık konusu olayla ilgili olarak, belli bir yaşı (60 yaşını) dolduranların emekli edileceklerine, yani ihbar tazminatları ödemek suretiyle iş sözleşmelerinin feshedileceklerine ilişkin bir genelgeden söz edilmektedir. Ancak, Yüksek Mahkeme, söz konusu genelgeye dayanılarak işverence gerçekleştirilmiş bir feshin bulunduğunu kanıtlayacak bir belgenin dava dosyası içinde olmadığını belirtmektedir. Bu durumda, feshin, inceleme konusu Yargıtay kararında isabetle belirtildiği üzere, iş-

verence değil, aksine işçi tarafından gerçekleştirildiğini kabul etmek doğru olur. Buna göre, ne yukarıda (II 1) belirtildiği üzere kendisinin ve ne de fesheden kendisi olmadığı için işverenin, ihbar tazminatı ödemesi gerekmektedir. Bu açıdan, alt mahkemenin, ihbar tazminatının ödetilmesine karar vermesi, hukuken hatalı görünmektedir ki; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, bunu inceleme konusu kararda, isabetle belirtmektedir.

III. Sonuç itibariyle, Yüksek Mahkeme'nin söz konusu kararının gerekçesine ve ulaşılmış bulunduğu hukuki sonuca katılmamak, huku-

ken mümkün görünmemektedir. Anılan karar, 1475 sayılı (önceki) İş Kanunu'na dayanılarak verilmiş bulunmasına karşın, 4857 sayılı (yeni) İş Kanunu döneminde varlığını sürdürebilecek hukuki esasları içermesi bakımından da, ilginçtir. Nitekim, anılan kararda belirtilen esaslar, iş güvencesi hükümlerinin (İş K. m. 18-21) uygulanmadığı işyerleri ile bu hükümlerin uygulama alanı bulduğu işyerlerinde de, emeklilik yaşına ulaşmanın "geçerli neden" oluşturabileceği durumlarda, aynen söz konusu olabilecektir. Bu açıdan, anılan kararın, önümüzdeki döneme de ışık tutar nitelikte olduğu söylenebilir.